



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

SECRETARIA DE LICITAÇÕES E CONTRATOS

Informação SLC nº 024/2023

Curitiba, 24 de julho de 2023.

Assunto: Análise da impugnação apresentada pela empresa **TECHCOM TECNOLOGIA E INFORMÁTICA EIRELLI**, no Pregão Eletrônico nº 028/2023 (PROAD 5245/2023), destinado à *“contratação de serviços técnicos especializados em TIC, para execução continuada de atividades de suporte técnico remoto e presencial a usuários de soluções e recursos de Tecnologia da Informação (TI), em Central de Serviços de TI de 1º e 2º níveis (Service Desk), conforme as práticas preconizadas pela Biblioteca ITIL 4, com atendimento automatizado via chat no suporte de 1º nível, em regime 24x7, via implantação de solução de Assistente Virtual Inteligente (AVI - chatbot), com vigência de 36 meses, conforme descrição, quantidades e demais informações constantes neste edital e seus anexos”*.

Cuida-se, nesta oportunidade, da análise por esta Secretaria de Licitações e Contratos, do teor da impugnação ao item 2.8, do Anexo I (Termo de Referência), do Edital do Pregão Eletrônico nº 028/2023 (PROAD 5245/2023), apresentada pela empresa **TECHCOM TECNOLOGIA E INFORMÁTICA EIRELLI** (CNPJ 03.399.966/0001-31).

Em seu arrazoadado, a empresa supracitada sustenta que:

“(...) A empresa, ora Impugnante, atualmente executa o Contrato 45/2019 semelhante ao serviço objetivado para contratação no presente certame. Ocorre que os valores dos salários dos empregados apresentados no presente edital, foram calculados a menor se comparados ao contrato



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

de nº. 45/2019, o que viola diretamente o princípio da isonomia e prejudica os profissionais prestadores do serviço.

Pois bem.

O instrumento convocatório ao dispor sobre os Valores Finais, no Item 2.8, estimou o custo dos insumos e definiu os salários dos profissionais, “de forma alinhada com o estudo do mercado de TIC da cidade de Curitiba e com base nos salários atuais do Contrato 45/2019, sendo estes os valores estimados para a contratação.

Ao analisarmos os valores dispostos na tabela de custos do Item 2.8 do Termo de Referência, é possível constatar que, apesar de ter se tomado como base os salários atuais do contrato 45/2019, os valores não foram atualizados corretamente, não tendo levado em conta a atualização de 6% da CCT, a qual terão reajustes retroativos à data base em maio de 2023.

Salutar indicar que os valores dos salários dos profissionais alocados na prestação do serviço no contrato 45/2019 estão na importância de R\$2.262,24 (dois duzentos e sessenta e dois reais e vinte quatro centavos) para o serviço N1 (Primeiro Nível) SAPN e de R\$4.211,68 (quatro mil duzentos e onze reais e sessenta e oito centavos) para o serviço de Monitoramento (Qualidade do Atendimento) SMCT, SMCT e SMBC, conforme Esclarecimentos nº. 1 anexo.

Assim, ao atualizar os valores dos salários dos profissionais alocados para cada serviço, é possível chegar ao seguinte resultado:

<i>Serviço</i>	<i>Salário atual</i>	<i>Reajuste 6% dissídio em maio/23</i>	<i>Salário-mínimo para a licitação</i>
<i>N1 (Primeiro Nível) SAPN</i>	<i>R\$ 2262,24</i>	<i>6%</i>	<i>R\$ 2397,97</i>
<i>MONITORAMENT O (Qualidade Atend) SMCT, SMCT e SMBC</i>	<i>R\$ 4211,68</i>	<i>6%</i>	<i>R\$ 4464,38</i>

Consoante se extrai da tabela acima, os valores dispostos no presente edital são inferiores ao salário-mínimo para a licitação, em razão de não terem levado em consideração o reajuste anual da categoria, na proporção de 6%.



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

Na disposição em que está, o presente edital prejudica diretamente a empresa ora impugnante, que, como prestadora de serviço do contrato atual, se vê obrigada a apresentar proposta em valor superior do que as suas concorrentes, uma vez a impossibilidade de reduzir o salário dos profissionais já alocados para a prestação dos respectivos serviços de TIC.

Somado a isso, remota é também a possibilidade da Techcom de substituir os profissionais alocados por novos, em razão, principalmente, da quantidade de profissionais já alocados e da árdua logística de substituição, como também do risco de prejudicar a execução dos serviços, na hipótese de a Impugnante se ver obrigada a substituir uma equipe já devidamente treinada e adaptada às especificidades do serviço, por profissionais novatos e sem experiência com salários mais baixos.

Ademais, seria totalmente prejudicial à execução dos serviços, que necessitam ser cumpridos em prazos curtos mantendo-se o alto nível técnico do atendimento e a boa relação construída ao longo de todo o período do contrato atual.

Assim, em decorrência dos principais custos necessários, para a execução do objeto do presente certame, serem relacionados a salários, a empresa Impugnante é diretamente prejudicada pelo disposto no item 2.8 do Edital, bem como enseja a violação de direitos trabalhistas.

Não obstante, a Lei 8.666/93 prevê no art. 3º, §1º, inc. I, expressamente, que é vedado aos agentes públicos admitir, prever, incluir ou tolerar, nos atos de convocação, cláusulas ou condições que comprometam, restrinjam ou frustrem o seu caráter competitivo.

*Assim, significa que todas as pessoas poderão contratar com o Poder Público, bem como que, a todo licitante está resguardado o direito de ser tratado de forma igualitária, porque assim estará mitigada discriminações injustificadas na participação da licitação, em prevalência do melhor interesse público e respeito ao **princípio da isonomia**.*

Portanto, nos casos em que a redação editalícia contempla detalhes que injustificadamente frustrem a competitividade, deverão tais requisitos serem alterados. A saber, em especial no edital ora impugnado, os Valores Totais dos salários dos profissionais sendo inferiores aos salários já pagos no contrato atual, enseja restrição no caráter competitivo do certame, prejudica o princípio da competitividade, na medida em que a pode obrigar a empresa a



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

apresentar proposta e valor mais alto que as concorrentes para manter os profissionais já alocados para o serviço.

Desta feita, a irregularidade apontada na presente impugnação deverá ser sanada para que haja uma adequação entre o certame em comento e a legislação, a fim de assegurar à Administração Pública a plena execução dos serviços licitados em conformidade com o interesse público, atinente à legalidade, impessoalidade, igualdade e primordialmente de modo a garantir a competitividade ao certame.

À vista do exposto, requer sejam acolhidos os termos da presente impugnação editalícia, reconhecendo-se a inconsistência e/ou erro material apontado para se retificar o edital consoante às razões de fato e direito acima declinadas.”

Tendo em vista as argumentações trazidas pela licitante, a questão foi submetida à análise da equipe técnica de contratações (ETC), que realizou o estudo a respeito das médias salariais a serem contempladas no Edital que, por sua vez, se manifestou nos seguintes termos:

“Em resposta ao pedido de impugnação, a equipe de planejamento da contratação recorre ao documento [105 do Processo PROAD 5245/2022](#), Estudos Preliminares de STIC, para esclarecer a metodologia utilizada na elaboração do presente edital:

Entre os itens 1.2.8.10 e 1.2.8.12, o documento detalha a pesquisa de salários realizada durante o planejamento da contratação:

“1.2.8.10 Análise dos salários praticados no Mercado de TIC de Curitiba

Além de conhecer os salários propostos pelas empresas que apresentaram suas cotações e os salários (atualizados) praticados em contratações públicas similares, a Equipe de Planejamento da Contratação (EPC) avaliou os salários do Mercado de TI de Curitiba, comparando-os com os salários vigentes no TRT9.

Para isto, foram consultadas as informações do site [Salario.com.br](#), que contabiliza dados extraídos do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), apresentando valores de



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

piso, média e também o teto salarial, levando em conta profissionais admitidos em regime de CLT no âmbito municipal. Para cada um dos cargos considerados para viabilizar esta contratação, foram avaliados os seguintes aspectos relativos aos salários, conforme documentação anexa a estes Estudos Preliminares:

- Médias salariais (de março/ 2022 até abril/2023);
- Evolução salarial (de março/ 2022 até abril/2023);
- Salários por faixa etária (de março/ 2022 até abril/2023);
- Salários por grau de instrução (salários atualizados em 09/05/2023);

Cargo	CBO	TRT9 (2022)	Média Salarial	Média Nível III	3º Quartil
Operador	4223-20	R\$ 2.262,31	R\$ 1.524,71	R\$ 2.300,76	R\$ 2.082,60
Técnico	3172-10	R\$ 2.879,49	R\$ 2.293,77	R\$ 3.184,73	R\$ 3.166,01
Supervisor	4201-35	R\$ 4.211,80	R\$ 2.965,07	R\$ 4.109,93	R\$ 4.881,39
Gerente	1425-30	R\$ 6.855,18	R\$ 8.362,00	R\$ 11.546,61	R\$ 17.817,65

O site [Salario.com.br](https://www.salario.com.br) contém as seguintes informações para cada uma das médias informadas acima:

- **Média Salarial:** A soma de todos os salários dividido pelo total de salários de profissionais no cargo. Cálculo de média aritmética simples;
- **Média Nível III:** Equivalente ao nível Sênior. Foi considerada a média de salários de nível III entre micro, pequenas, médias e grandes empresas;
- **3º Quartil:** Cálculo que separa 25% dos maiores salários e obtém a média salarial entre eles;

Avaliando os salários praticados atualmente pelo TRT9, verifica-se que os salários pagos aos cargos de **Operador**, **Técnico** e **Supervisor** estão alinhados aos salários da Média do Nível III (Nível Sênior) e o cargo de **Gerente**, está abaixo da Média do Nível III (Nível Sênior).

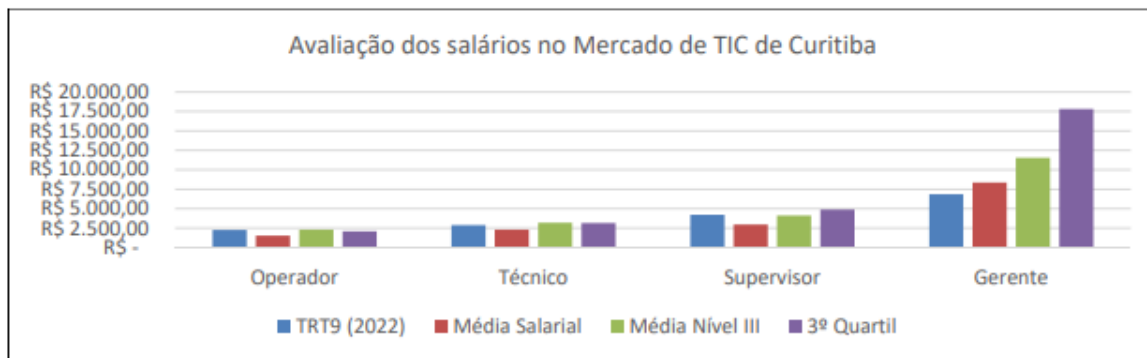
O gráfico apresentado a seguir exibe os mesmos salários avaliados no quadro anterior:



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL

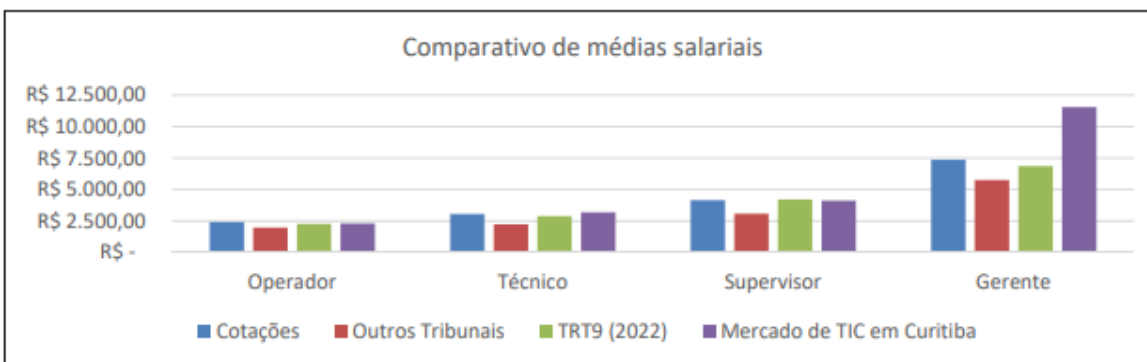
JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO



1.2.8.11 Comparativos de médias salariais

O gráfico seguinte apresenta a comparação das médias salariais obtidas nas cotações recebidas de fornecedores, nas contratações públicas similares, na avaliação do Mercado de TIC de Curitiba (Nível III/Sênior), comparando-as com os salários praticados atualmente no TRT9 (considerando o aumento de 12,47% retroativo a 01/05/2022 devido à 3ª Repactuação em tramitação no Tribunal).



1.2.8.12 Definição dos salários para esta contratação

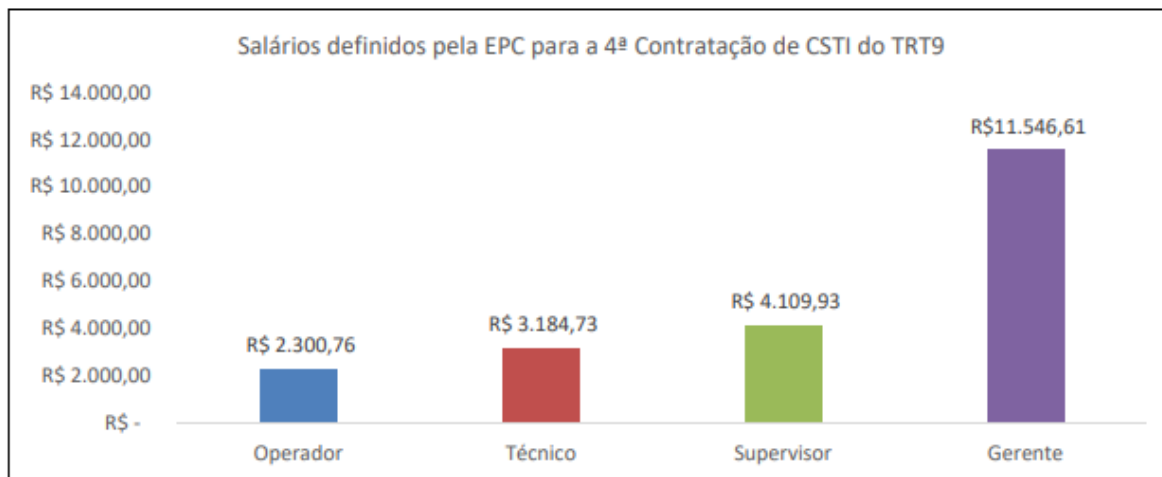
Considerando que os profissionais alocados no atual contrato contam com larga experiência dentro do TRT9, estando habituados aos procedimentos de trabalho de TIC, conhecendo as particularidades do atendimento e as necessidades específicas dos usuários, especialmente dos usuários com perfil VIP, a EPC concluiu que os salários de todos os postos devem ser adequados para corresponder à Média do Nível III (Nível Sênior). Assim, estes são os salários definidos pela Equipe de Planejamento da Contratação (EPC) para esta contratação, que será a 4ª Contratação de Central de Serviços de TI do TRT9.



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO



Com respeito à fixação de remuneração mínima, diversos precedentes jurisprudenciais do TCU admitem esta prática (como os Acórdãos 1327/2006 - Plenário, 332/2010 - Plenário, 1584/2010 - Plenário e 189/2011 - Plenário), em prol da necessidade de preservar a dignidade do trabalhador e criar condições propícias à eficiente realização do serviço (voto do relator do Acórdão 256/2005 - Plenário).

Para se estabelecer valores de referência para análise de exequibilidade das propostas, consideram-se os diferentes níveis de experiência e qualificação profissional em qualquer ramo de atuação. Dentre outras finalidades, tais níveis costumam ser utilizados para estabelecer critérios para seleção, promoção e remuneração, de modo que se torna possível comparar, em termos de competência técnica e faixa salarial, profissionais de diferentes empresas que estejam situados em um mesmo nível na carreira.

Assim, torna-se imperativo adotar, como base para a estimativa do custo desta contratação, valores remuneratórios que representem a prática de mercado, considerando, sobretudo, os níveis de qualificação exigidos para os profissionais que irão atuar no objeto da contratação. Para tanto, em vez de considerar o valor médio puro e simples praticado pelo mercado, a EPC se esforçou para encontrar parâmetros que reflitam os valores de referência considerados exequíveis e que permitam contratar indivíduos com determinado nível de conhecimento e experiência profissional. Para compor os serviços desta contratação, foram considerados os perfis profissionais mais adequados à prestação de um serviço com a qualidade desejada para o atendimento às necessidades do Tribunal, visando reduzir a rotatividade e também a possibilidade de aproveitamento do quadro atual de profissionais, situação em que o Tribunal contaria com uma transição contratual muito menos conturbada e com efetiva garantia da qualidade dos serviços.

Ao estabelecer um valor mínimo salarial acima do piso da categoria profissional contido na



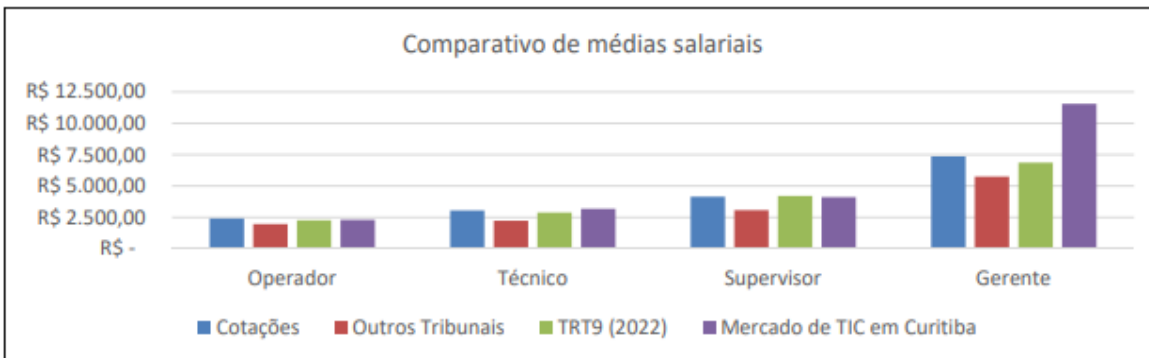
PODER JUDICIÁRIO FEDERAL

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

Convenção Coletiva de Trabalho 2022/2023, do Sindicato dos Empregados em Empresas de Processamento de Dados do Estado do Paraná (SINDPD-PR), a EPC considerou dois princípios da Administração Pública:

- **Razoabilidade** - Os representantes das categorias profissionais, ao estabelecerem o piso para a sua categoria, o fazem no sentido de impedir o aviltamento dos serviços prestados por seus representados. Estes pisos são referenciais mínimos, geralmente seguidos por categorias que não exigem tanta qualificação técnica, ou mesmo por empregados em começo de carreira. Não seria razoável admitir que a Administração Pública contratasse somente profissionais em nível básico e inicial de sua carreira, ou mesmo sem as qualificações técnicas adquiridas pelo exercício da profissão;
- **Eficiência** - É do conhecimento geral que a qualidade do prestador de serviços está diretamente relacionada com a remuneração e demais benefícios que ele recebe. Permitir que a empresa terceirizada pague salários baixos, de forma a viabilizar a sua vitória no certame, seria admitir).



1.2.8.12 Definição dos salários para esta contratação

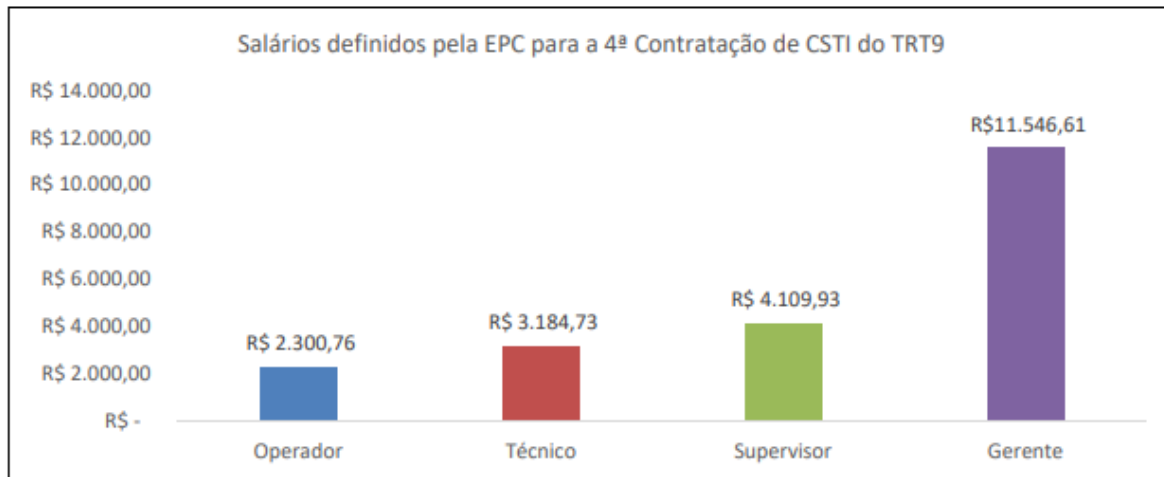
Considerando que os profissionais alocados no atual contrato contam com larga experiência dentro do TRT9, estando habituados aos procedimentos de trabalho de TIC, conhecendo as particularidades do atendimento e as necessidades específicas dos usuários, especialmente dos usuários com perfil VIP, a EPC concluiu que os salários de todos os postos devem ser adequados para corresponder à Média do Nível III (Nível Sênior). Assim, estes são os salários definidos pela Equipe de Planejamento da Contratação (EPC) para esta contratação, que será a 4ª Contratação de Central de Serviços de TI do TRT9.



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO



Com respeito à fixação de remuneração mínima, diversos precedentes jurisprudenciais do TCU admitem esta prática (como os Acórdãos 1327/2006 - Plenário, 332/2010 - Plenário, 1584/2010 - Plenário e 189/2011 - Plenário), em prol da necessidade de preservar a dignidade do trabalhador e criar condições propícias à eficiente realização do serviço (voto do relator do Acórdão 256/2005 - Plenário).

Para se estabelecer valores de referência para análise de exequibilidade das propostas, consideram-se os diferentes níveis de experiência e qualificação profissional em qualquer ramo de atuação. Dentre outras finalidades, tais níveis costumam ser utilizados para estabelecer critérios para seleção, promoção e remuneração, de modo que se torna possível comparar, em termos de competência técnica e faixa salarial, profissionais de diferentes empresas que estejam situados em um mesmo nível na carreira.

Assim, torna-se imperativo adotar, como base para a estimativa do custo desta contratação, valores remuneratórios que representem a prática de mercado, considerando, sobretudo, os níveis de qualificação exigidos para os profissionais que irão atuar no objeto da contratação. Para tanto, em vez de considerar o valor médio puro e simples praticado pelo mercado, a EPC se esforçou para encontrar parâmetros que reflitam os valores de referência considerados exequíveis e que permitam contratar indivíduos com determinado nível de conhecimento e experiência profissional. Para compor os serviços desta contratação, foram considerados os perfis profissionais mais adequados à prestação de um serviço com a qualidade desejada para o atendimento às necessidades do Tribunal, visando reduzir a rotatividade e também a possibilidade de aproveitamento do quadro atual de profissionais, situação em que o Tribunal contaria com uma transição contratual muito menos conturbada e com efetiva garantia da qualidade dos serviços.

Ao estabelecer um valor mínimo salarial acima do piso da categoria profissional contido na



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

Convenção Coletiva de Trabalho 2022/2023, do Sindicato dos Empregados em Empresas de Processamento de Dados do Estado do Paraná (SINDPD-PR), a EPC considerou dois princípios da Administração Pública:

- **Razoabilidade** - *Os representantes das categorias profissionais, ao estabelecerem o piso para a sua categoria, o fazem no sentido de impedir o aviltamento dos serviços prestados por seus representados. Estes pisos são referenciais mínimos, geralmente seguidos por categorias que não exigem tanta qualificação técnica, ou mesmo por empregados em começo de carreira. Não seria razoável admitir que a Administração Pública contratasse somente profissionais em nível básico e inicial de sua carreira, ou mesmo sem as qualificações técnicas adquiridas pelo exercício da profissão;*
- **Eficiência** - *É do conhecimento geral que a qualidade do prestador de serviços está diretamente relacionada com a remuneração e demais benefícios que ele recebe. Permitir que a empresa terceirizada pague salários baixos, de forma a viabilizar a sua vitória no certame, seria admitir que a Administração se satisfizesse com prestadores de serviços aquém dos padrões de mercado e com qualificações que possivelmente comprometeriam o nível da qualidade percebido atualmente nas atividades desenvolvidas, bem como o progresso sucessivo nos resultados esperados.*

Assim, a definição e a fixação dos salários pela Equipe de Planejamento da Contratação (EPC) considerou as peculiaridades das atividades desenvolvidas na Justiça do Trabalho, o nível de atuação necessário à categoria profissional, a formação exigida e os salários praticados no mercado de Curitiba, tendo por objetivo evitar a alocação de profissionais com experiência aquém do desejado e também de evitar a rotatividade dos profissionais, o que poderia comprometer a adequada prestação dos serviços necessários ao atendimento da demanda que se apresenta. “

Portanto, visando a utilização de um critério objetivo e único de estabelecimento de salários, que fossem coerentes com a realidade da operação bem como com os salários praticados pelo mercado, a equipe de planejamento da contratação elegeu a média do nível III (Sênior) da referida pesquisa de salários, como sendo o parâmetro mais adequado para pautar a nova contratação, mesmo ciente de que parte dos profissionais passariam a receber um salário relativamente inferior ao atualmente praticado, todavia, sem o objetivo de beneficiar ou prejudicar qualquer das empresas interessadas no certame.

Pois bem.

A despeito das considerações trazidas pela licitante, não merece acolhida a impugnação.



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

Os argumentos trazidos, notadamente, deixam claro tratar-se de questão de interesse particular e estrito da impugnante, na condição de atual contratada/executora da prestação desses serviços, mediante o CT 045/2019.

Porém, o processo licitatório deve tutelar o interesse público e não o interesse ou situação particular da empresa licitante.

A respeito, o julgado contido no Boletim de Jurisprudência 127/2016, referente ao **Acórdão 1238/2016** do Tribunal de Contas da União - Plenário (Representação. Relatora Ministra Ana Arraes) - Sessão de 18/05/2016, que preceitua:

***Licitação. Parcelamento do objeto. Poder discricionário. Microempresa. Pequena empresa.** “Não há obrigação legal de parcelamento do objeto da licitação exclusivamente para permitir a participação de microempresas e empresas de pequeno porte. O parcelamento do objeto deve visar precipuamente o interesse da Administração.”*

A impugnante também sustenta, em seu arrazoadado, que: “o presente edital prejudica diretamente a empresa ora impugnante, que, como prestadora de serviço do contrato atual, se vê obrigada a apresentar proposta em valor superior do que as suas concorrentes, uma vez a impossibilidade de reduzir o salário dos profissionais já alocados para a prestação dos respectivos serviços de TIC (...) remota é também a possibilidade da Techcom de substituir os profissionais alocados por novos, em razão, principalmente, da quantidade de profissionais já alocados e da árdua logística de substituição, como também do risco de prejudicar a execução dos



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

serviços, na hipótese de a Impugnante se ver obrigada a substituir uma equipe já devidamente treinada e adaptada às especificidades do serviço, por profissionais novatos e sem experiência com salários mais baixos”.

Porém, em que pese as alegações supratranscritas, há que ser destacado que a empresa tem plena liberdade no gerenciamento de seu quadro funcional podendo, assim, avaliar a necessidade de demitir e contratar novos empregados.

Somado a isso, há que ser observado que embora a impugnante sustente que os valores indicados no Edital não se encontram atualizados corretamente, sequer efetuou a juntada ou indicou o instrumento coletivo que, segundo a sua tese, ensejaria o reajuste anual de 6% dos salários, ônus que lhe competia.

Segundo estabelece o inciso IV do art. 43 da Lei 8.666/1993:

Art. 43. A licitação será processada e julgada com observância dos seguintes procedimentos:

(...)

IV - verificação da conformidade de cada proposta com os requisitos do edital e, conforme o caso, com os preços correntes no mercado ou fixados por órgão oficial competente, ou ainda com os constantes do sistema de registro de preços, os quais deverão ser devidamente registrados na ata de julgamento, promovendo-se a desclassificação das propostas desconformes ou incompatíveis;

A apuração da ocorrência de sobrepreço deve ter em vista o fato de o valor pago pela Administração ser superior ao praticado no mercado, e não ao indicado nas propostas apresentadas por outros licitantes.



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

Nesse sentido, os entendimentos adotados pelo do Tribunal de Contas da União, nos seguintes julgados:

- Boletim de Jurisprudência 446/2023, referente ao **Acórdão 3193/2023** do Tribunal de Contas da União - Segunda Câmara (Tomada de Contas Especial, Relator Ministro-Substituto Marcos Bemquerer) - Sessão de 02/05/2023, que preceitua:

***Contrato Administrativo. Superfaturamento. Preço. Referência. Licitante. Proposta de preço. Preço de mercado.** “O parâmetro para cálculo de eventual superfaturamento é o preço de mercado, e não as propostas apresentadas por outros licitantes. O superfaturamento, para estar caracterizado, deve refletir que o preço pago pela Administração estava em patamar superior ao valor de mercado.*

- Boletim de Jurisprudência 440/2023, referente ao **Acórdão 2085/2023** do Tribunal de Contas da União - Segunda Câmara (Tomada de Contas Especial, Relator Ministro Vital do Rego) - Sessão de 21/03/2023, que preceitua:

***Responsabilidade. Convênio. Plano de trabalho. Superfaturamento. Preço de mercado. Referência.** “A aquisição de bens por preços superiores aos previstos no plano de trabalho do convênio, por si só, não representa superfaturamento. Para que se configure dano ao erário, é necessária a demonstração de que os valores pagos são superiores aos preços de mercado”.*

- Boletim de Jurisprudência 323/2020, referente ao **Acórdão 2101/2020** do Tribunal de Contas da União - Plenário (Pedido de Reexame, Relator Ministro Augusto Nardes) - Sessão de 12/08/2020, que preceitua:



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

Licitação. Orçamento estimativo. Preço. Terceirização. Convenção coletiva de trabalho. Cessão de mão de obra. Salário. “Admite-se, na contratação por postos de serviço, a fixação de salários em valores superiores aos pisos estabelecidos em convenções coletivas de trabalho, desde que observados os seguintes requisitos: i) justificativa técnica de que os serviços demandam, por suas características e particularidades, a execução por profissional com nível de qualificação acima da média; e ii) realização de pesquisa de preços demonstrando a compatibilidade com os valores de mercado para contratações similares, ou seja, comprovação de que no mercado existe tal distinção salarial em função da qualificação do trabalhador.”

- Acórdão 2758/2018 do Tribunal de Contas da União - Plenário (Relator Ministro Bruno Dantas) - Sessão de 28/11/2018, que preceitua:

“É possível exigir piso salarial mínimo acima daquele estabelecido em convenção coletiva de trabalho, desde que o gestor comprove que os patamares fixados no edital da licitação são compatíveis com os preços pagos pelo mercado para serviços com tarefas de complexidade similar.”

Quanto aos salários previstos no Edital, vale destacar, ainda, que a resposta trazida pela equipe técnica de contratações (ETC) da unidade de Tecnologia da Informação deste Tribunal analisou de forma detalhada como foi realizado o estudo, indicando o embasamento para obtenção das médias salariais contempladas no Edital, bem como asseverando que: *“(…) torna-se imperativo adotar, como base para a estimativa do custo desta contratação, valores remuneratórios que representem a prática de mercado, considerando, sobretudo, os níveis de qualificação exigidos para os profissionais que irão atuar no objeto da contratação. Para tanto, em vez de considerar o valor médio puro e simples praticado pelo mercado, a EPC se esforçou para encontrar parâmetros que reflitam os valores de referência considerados*



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

exequíveis e que permitam contratar indivíduos com determinado nível de conhecimento e experiência profissional.”, concluindo que “visando a utilização de um critério objetivo e único de estabelecimento de salários, que fossem coerentes com a realidade da operação bem como com os salários praticados pelo mercado, a equipe de planejamento da contratação elegeu a média do nível III (Sênior) da referida pesquisa de salários, como sendo o parâmetro mais adequado para pautar a nova contratação, mesmo ciente de que parte dos profissionais passariam a receber um salário relativamente inferior ao atualmente praticado, todavia, sem o objetivo de beneficiar ou prejudicar qualquer das empresas interessadas no certame”.

Face ao exposto, resta evidenciado que a apuração dos salários (item 2.8, do Termo de Referência, do PO 028/2023) realizada pela ETC, deste Tribunal, encontra-se de acordo com os posicionamentos adotados pelo Tribunal de Contas da União.

Portanto, afigura-se notório que a insurgência quanto a fixação dos salários dos profissionais, questiona situação específica da impugnante, o que não se coaduna com o interesse público que deve orientar o processo licitatório.

Conclui-se, assim, que não restou demonstrada, no caso concreto, ofensa ao art. 3º da Lei 8.666/1993, bem como aos princípios do interesse público, legalidade, igualdade/isonomia e, ainda, da competitividade, na forma sustentada na impugnação.



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

CONCLUSÃO

Face ao exposto, rejeito a impugnação ao item 2.8, do Anexo I (Termo de Referência), do Edital do PO 028/2023, apresentada pela licitante **TECHCOM TECNOLOGIA E INFORMÁTICA EIRELI**.

ALEXANDRO FURQUIM

Pregoeiro

De acordo:

MÁRCIO DOS SANTOS HIDALGO

Diretor da Secretaria de Licitações e Contratos do TRT9 – em exercício

AO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

ILMO. SR. PREGOEIRO

Pregão eletrônico nº. 28/2023
PROAD 5245/2022
UASG 080012

A **TECHCOM TECNOLOGIA E INFORMÁTICA EIRELI**, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ sob o nº. 03.399.966/0001-31, situada na Rua Coruripe, 239, Bairro Nova Granada, CEP: 30.431-300, na cidade de Belo Horizonte/MG, devidamente representada na forma de seus atos constitutivos, vem, respeitosamente perante V.Sa., oferecer a presente **IMPUGNAÇÃO AO EDITAL**, nos seguintes termos:

Trata-se de procedimento licitatório na modalidade Pregão Eletrônico, cujo objeto é *a contratação de serviços técnicos especializados em TIC, para execução continuada de atividades de suporte técnico remoto e presencial a usuários de soluções e recursos de Tecnologia da Informação (TI), em Central de Serviços de TI de 1º e 2º níveis (Service Desk), conforme as práticas preconizadas pela Biblioteca ITIL 4, com atendimento automatizado via chat no suporte de 1º nível, em regime 24x7, via implantação solução de Assistente Virtual Inteligente (AVI - chatbot), com vigência de 36 meses, tal como definido no edital de convocação e seus anexos.*

A empresa ora Impugnante, atualmente executa o Contrato 45/2019 semelhante ao serviço objetivado para contratação no presente certame. Ocorre que os valores dos salários dos empregados apresentados no presente edital, foram calculados a menor se comparados ao contrato de nº. 45/2019, o que viola diretamente o princípio da isonomia e prejudica os profissionais prestadores do serviço.

Pois bem. O instrumento convocatório ao dispor sobre os Valores Finais, no Item 2.8, estimou o custo dos insumos e definiu os salários dos profissionais, *“de forma alinhada com o estudo do mercado de TIC da cidade de Curitiba e com base nos salários atuais do Contrato 45/2019, sendo estes os valores estimados para a contratação.*

Ao analisarmos os valores dispostos na tabela de custos do Item 2.8 do Termo de Referência, é possível constatar que, apesar de ter se tomado como base os salários atuais do contrato 45/2019, os valores não foram atualizados corretamente, não tendo levado em conta a atualização de 6% da CCT, a qual terão reajustes retroativos à data base em maio de 2023.

Salutar indicar que os valores dos salários dos profissionais alocados na prestação do serviço no contrato 45/2019 estão na importância de R\$2.262,24 (dois duzentos e sessenta e dois reais e vinte quatro centavos) para o serviço N1 (Primeiro Nível) SAPN e de R\$4.211,68 (quatro mil duzentos e onze reais e sessenta e oito centavos) para o serviço de Monitoramento (Qualidade do Atendimento) SMCT, SMCT e SMBC, conforme Esclarecimentos nº. 1 anexo.

Assim, ao atualizar os valores dos salários dos profissionais alocados para cada serviço, é possível chegar ao seguinte resultado:

Serviço	Salário atual	Reajuste 6% dissídio em maio/23	Salário-mínimo para a licitação
N1 (Primeiro Nível) SAPN	R\$ 2262,24	6%	R\$ 2397,97
MONITORAMENTO (Qualidade Atend) SMCT, SMCT e SMBC	R\$ 4211,68	6%	R\$ 4464,38

Consoante se extrai da tabela acima, os valores dispostos no presente edital são inferiores ao salário-mínimo para a licitação, em razão de não terem levado em consideração o reajuste anual da categoria, na proporção de 6%.

Na disposição em que está, o presente edital prejudica diretamente a empresa ora impugnante, que, como prestadora de serviço do contrato atual, se vê obrigada a apresentar proposta em valor superior do que as suas concorrentes, uma vez a impossibilidade de reduzir o salário dos profissionais já alocados para a prestação dos respectivos serviços de TIC.

Somado a isso, remota é também a possibilidade da Techcom de substituir os profissionais alocados por novos, em razão, principalmente, da quantidade de profissionais já alocados e da árdua logística de substituição, como também do risco de prejudicar a execução dos serviços, na hipótese de a Impugnante se ver obrigada a substituir uma equipe já devidamente treinada e adaptada às especificidades do serviço, por profissionais novatos e sem experiência com salários mais baixos.

Ademais, seria totalmente prejudicial à execução dos serviços, que necessitam ser cumpridos em prazos curtos mantendo-se o alto nível técnico do atendimento e a boa relação construída ao longo de todo o período do contrato atual.

Assim, em decorrência dos principais custos necessários, para a execução do objeto do presente certame, serem relacionados a salários, a empresa Impugnante é diretamente prejudicada pelo disposto no item 2.8 do Edital, bem como enseja a violação de direitos trabalhistas.

Não obstante, a Lei 8.666/93 prevê no art. 3º, §1º, inc. I, expressamente, que é vedado aos agentes públicos admitir, prever, incluir ou tolerar, nos atos de convocação, cláusulas ou condições que comprometam, restrinjam ou frustrem o seu caráter competitivo.

Assim, significa que todas as pessoas poderão contratar com o Poder Público, bem como que, a todo licitante está resguardado o direito de ser tratado de forma igualitária, porque assim estará mitigada discriminações injustificadas na participação da licitação, em prevalência do melhor interesse público e respeito ao **princípio da isonomia**.

Portanto, nos casos em que a redação editalícia contempla detalhes que injustificadamente frustrem a competitividade, deverão tais requisitos serem alterados. A saber, em especial no edital ora impugnado, os Valores Totais dos salários dos profissionais sendo inferiores aos salários já pagos no contrato atual, enseja restrição no caráter competitivo do certame, prejudica o princípio da competitividade, na medida em que a pode obrigar a empresa a apresentar proposta e valor mais alto que as concorrentes para manter os profissionais já alocados para o serviço.

Desta feita, a irregularidade apontada na presente impugnação deverá ser sanada para que haja uma adequação entre o certame em comento e a legislação, a fim de assegurar à Administração Pública a plena execução dos serviços licitados em conformidade com o interesse público, atinente à legalidade, impessoalidade, igualdade e primordialmente de modo a garantir a competitividade ao certame.

À vista do exposto, requer sejam acolhidos os termos da presente impugnação editalícia, reconhecendo-se a inconsistência e/ou erro material apontado para se retificar o edital consoante às razões de fato e direito acima declinadas.

Nestes termos, pede deferimento.

Belo Horizonte, 18 de julho de 2023.

 Documento assinado digitalmente
DENISE CRISTINA BITTENCOURT CURY
Data: 18/07/2023 17:21:54-0300
Verifique em <https://validar.itl.gov.br>

TECHCOM TECNOLOGIA E INFORMÁTICA EIRELI
CNPJ nº. 03.399.966/0001-31

MANIFESTAÇÃO DA SECRETARIA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

Em resposta ao pedido de impugnação, a equipe de planejamento da contratação recorre ao documento [105 do Processo PROAD 5245/2022](#), Estudos Preliminares de STIC, para esclarecer a metodologia utilizada na elaboração do presente edital:

Entre os itens 1.2.8.10 e 1.2.8.12, o documento detalha a pesquisa de salários realizada durante o planejamento da contratação:

“1.2.8.10 Análise dos salários praticados no Mercado de TIC de Curitiba

Além de conhecer os salários propostos pelas empresas que apresentaram suas cotações e os salários (atualizados) praticados em contratações públicas similares, a Equipe de Planejamento da Contratação (EPC) avaliou os salários do Mercado de TI de Curitiba, comparando-os com os salários vigentes no TRT9.

Para isto, foram consultadas as informações do site [Salario.com.br](#), que contabiliza dados extraídos do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), apresentando valores de piso, média e também o teto salarial, levando em conta profissionais admitidos em regime de CLT no âmbito municipal. Para cada um dos cargos considerados para viabilizar esta contratação, foram avaliados os seguintes aspectos relativos aos salários, conforme documentação anexa a estes Estudos Preliminares:

- Médias salariais (de março/ 2022 até abril/2023);
- Evolução salarial (de março/ 2022 até abril/2023);
- Salários por faixa etária (de março/ 2022 até abril/2023);
- Salários por grau de instrução (salários atualizados em 09/05/2023);

Cargo	CBO	TRT9 (2022)	Média Salarial	Média Nível III	3º Quartil
Operador	4223-20	R\$ 2.262,31	R\$ 1.524,71	R\$ 2.300,76	R\$ 2.082,60
Técnico	3172-10	R\$ 2.879,49	R\$ 2.293,77	R\$ 3.184,73	R\$ 3.166,01
Supervisor	4201-35	R\$ 4.211,80	R\$ 2.965,07	R\$ 4.109,93	R\$ 4.881,39
Gerente	1425-30	R\$ 6.855,18	R\$ 8.362,00	R\$ 11.546,61	R\$ 17.817,65

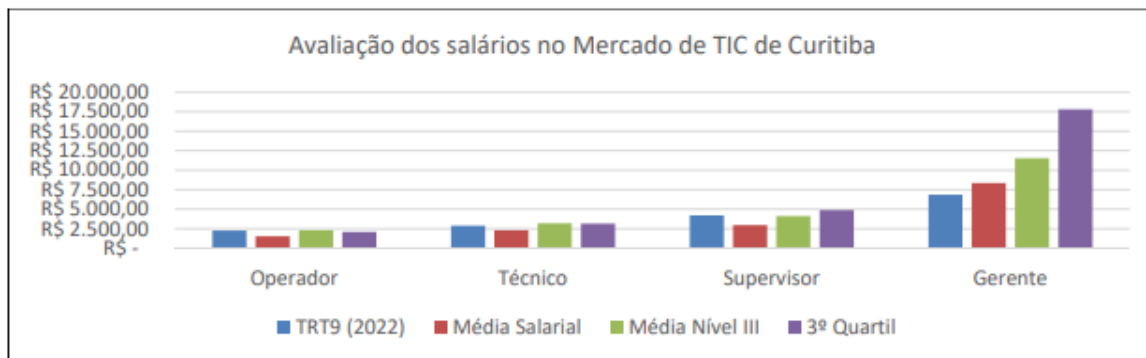
O site [Salario.com.br](#) contém as seguintes informações para cada uma das médias informadas acima:

- **Média Salarial:** A soma de todos os salários dividido pelo total de salários de profissionais no cargo.
Cálculo de média aritmética simples;

- **Média Nível III:** Equivalente ao nível Sênior. Foi considerada a média de salários de nível III entre micro, pequenas, médias e grandes empresas;
- **3º Quartil:** Cálculo que separa 25% dos maiores salários e obtém a média salarial entre eles;

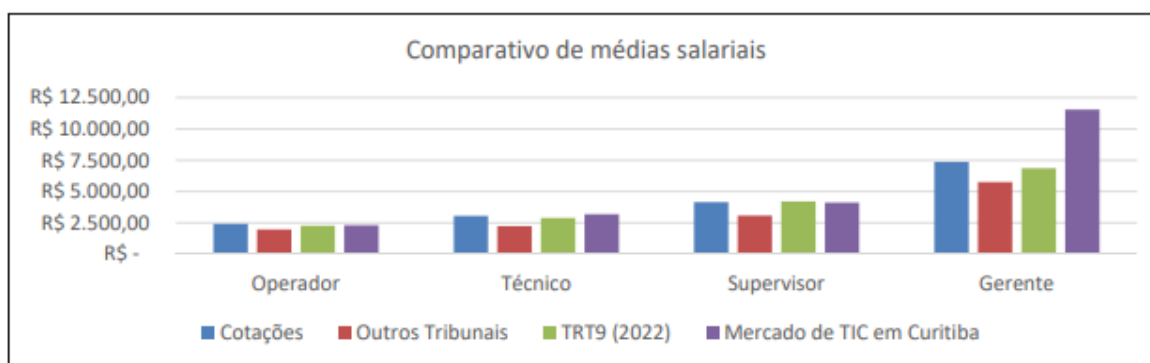
Avaliando os salários praticados atualmente pelo TRT9, verifica-se que os salários pagos aos cargos de **Operador, Técnico e Supervisor** estão alinhados aos salários da Média do Nível III (Nível Sênior) e o cargo de **Gerente**, está abaixo da Média do Nível III (Nível Sênior).

O gráfico apresentado a seguir exibe os mesmos salários avaliados no quadro anterior:



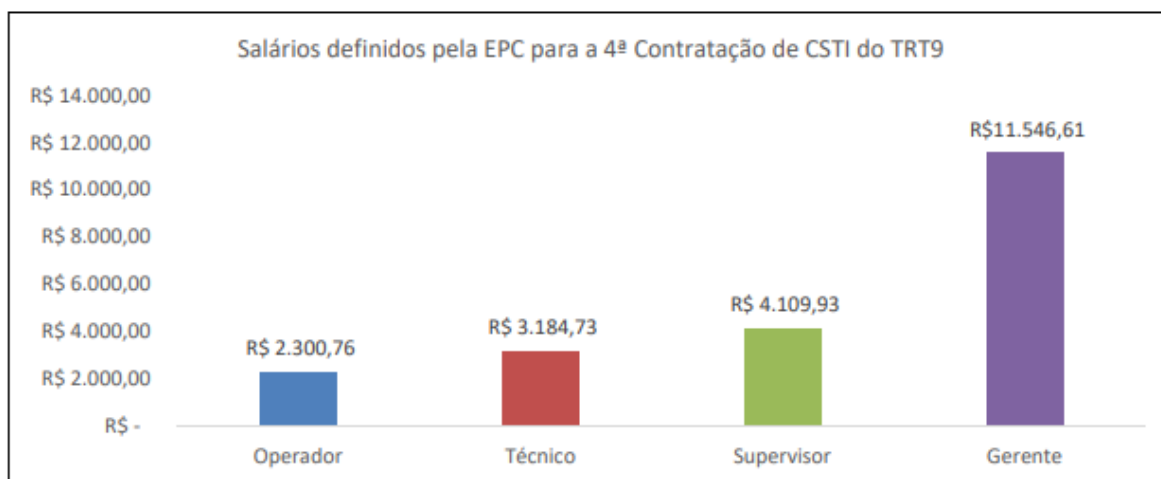
1.2.8.11 Comparativos de médias salariais

O gráfico seguinte apresenta a comparação das médias salariais obtidas nas cotações recebidas de fornecedores, nas contratações públicas similares, na avaliação do Mercado de TIC de Curitiba (**Nível III/Sênior**), comparando-as com os salários praticados atualmente no TRT9 (considerando o aumento de 12,47% retroativo a 01/05/2022 devido à 3ª Repactuação em tramitação no Tribunal).



1.2.8.12 Definição dos salários para esta contratação

Considerando que os profissionais alocados no atual contrato contam com larga experiência dentro do TRT9, estando habituados aos procedimentos de trabalho de TIC, conhecendo as particularidades do atendimento e as necessidades específicas dos usuários, especialmente dos usuários com perfil VIP, a EPC concluiu que os salários de todos os postos devem ser adequados para corresponder à Média do Nível III (Nível Sênior). Assim, estes são os salários definidos pela Equipe de Planejamento da Contratação (EPC) para esta contratação, que será a 4ª Contratação de Central de Serviços de TI do TRT9.



Com respeito à fixação de remuneração mínima, diversos precedentes jurisprudenciais do TCU admitem esta prática (como os Acórdãos 1327/2006 - Plenário, 332/2010 - Plenário, 1584/2010 - Plenário e 189/2011 - Plenário), em prol da necessidade de preservar a dignidade do trabalhador e criar condições propícias à eficiente realização do serviço (voto do relator do Acórdão 256/2005 - Plenário).

Para se estabelecer valores de referência para análise de exequibilidade das propostas, consideram-se os diferentes níveis de experiência e qualificação profissional em qualquer ramo de atuação. Dentre outras finalidades, tais níveis costumam ser utilizados para estabelecer critérios para seleção, promoção e remuneração, de modo que se torna possível comparar, em termos de competência técnica e faixa salarial, profissionais de diferentes empresas que estejam situados em um mesmo nível na carreira.

Assim, torna-se imperativo adotar, como base para a estimativa do custo desta contratação, valores remuneratórios que representem a prática de mercado, considerando, sobretudo, os níveis de qualificação exigidos para os profissionais que irão atuar no objeto da contratação. Para tanto, em vez de considerar o valor médio puro e simples praticado pelo mercado, a EPC se esforçou para encontrar parâmetros que reflitam os valores de referência considerados exequíveis e que permitam contratar indivíduos com determinado nível de conhecimento e experiência profissional.

Para compor os serviços desta contratação, foram considerados os perfis profissionais mais adequados à prestação de um serviço com a qualidade desejada para o atendimento às necessidades do Tribunal, visando reduzir a rotatividade e também a possibilidade de aproveitamento do quadro atual de profissionais, situação em que o Tribunal contaria com uma transição contratual muito menos conturbada e com efetiva garantia da qualidade dos serviços.

Ao estabelecer um valor mínimo salarial acima do piso da categoria profissional contido na **Convenção Coletiva de Trabalho 2022/2023**, do Sindicato dos Empregados em Empresas de Processamento de Dados do Estado do Paraná (SINDPD-PR), a EPC considerou dois princípios da Administração Pública:

- **Razoabilidade** - Os representantes das categorias profissionais, ao estabelecerem o piso para a sua categoria, o fazem no sentido de impedir o aviltamento dos serviços prestados por seus representados. Estes pisos são referenciais mínimos, geralmente seguidos por categorias que não exigem tanta qualificação técnica, ou mesmo por empregados em começo de carreira. Não seria razoável admitir que a Administração Pública contratasse somente profissionais em nível básico e inicial de sua carreira, ou mesmo sem as qualificações técnicas adquiridas pelo exercício da profissão;

- **Eficiência** - É do conhecimento geral que a qualidade do prestador de serviços está diretamente relacionada com a remuneração e demais benefícios que ele recebe. Permitir que a empresa terceirizada pague salários baixos, de forma a viabilizar a sua vitória no certame, seria admitir que a Administração se satisfizesse com prestadores de serviços aquém dos padrões de mercado e com qualificações que possivelmente comprometeriam o nível da qualidade percebido atualmente nas atividades desenvolvidas, bem como o progresso sucessivo nos resultados esperados.

Assim, a definição e a fixação dos salários pela Equipe de Planejamento da Contratação (EPC) considerou as peculiaridades das atividades desenvolvidas na Justiça do Trabalho, o nível de atuação necessário à categoria profissional, a formação exigida e os salários praticados no mercado de Curitiba, tendo por objetivo evitar a alocação de profissionais com experiência aquém do desejado e também de evitar a rotatividade dos profissionais, o que poderia comprometer a adequada prestação dos serviços necessários ao atendimento da demanda que se apresenta. “

Portanto, visando a utilização de um critério objetivo e único de estabelecimento de salários, que fossem coerentes com a realidade da operação bem como com os salários praticados pelo mercado, a equipe de planejamento da contratação elegeu a média do nível III (Sênior) da referida pesquisa de salários, como sendo o parâmetro mais adequado para pautar a nova contratação, mesmo ciente de que parte dos profissionais passariam a receber um salário relativamente inferior ao atualmente praticado, todavia, sem o objetivo de beneficiar ou prejudicar qualquer das empresas interessadas no certame.